

Thỏa ước lao động tập thể 2024 của Công Ty Cổ Phần Dược – Trang Thiết Bị Y Tế Bình Định (Bidiphar) được điều chỉnh các nội dung chính sau:

- **Rà soát theo hướng cập nhật chính sách, quy định mới của Công ty:** trong 3 năm từ 2021 đến 2023, Công ty đã có nhiều quy định, chính sách mới về nhân sự theo hướng ngày càng có lợi hơn cho người lao động. Thỏa ước lao động tập thể năm 2024 được cập nhật theo hướng thể hiện các nội dung chính của các chính sách, quy định mới này.

- **Rút gọn số lượng điều khoản theo hướng khoa học, tránh chồng chéo với Nội quy lao động:** về nguyên tắc, Thỏa ước lao động tập thể cần tập trung thể hiện các chính sách, thỏa thuận theo hướng có lợi hơn quy định pháp luật cho người lao động. Do đó, các nội dung theo quy định pháp luật hoặc đã thể hiện tại Nội quy lao động đã được lược bỏ.

BẢNG THAM CHIẾU NỘI DUNG THAY ĐỔI

S T T	ĐIỀU KHOẢN CŨ	NỘI DUNG THAY ĐỔI	NỘI DUNG MỚI	NỘI DUNG CŨ
1		Rút gọn số lượng điều khoản từ 28 điều xuống còn 13 điều		Bỏ các điều khoản về: - Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động; - Chấm dứt hợp đồng lao động; - Việc làm trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ, tổ chức lại doanh nghiệp; - Trợ cấp thôi việc, mất việc làm; - Gom điều khoản và lược bớt các nội dung trùng lặp đã được quy định tại Nội quy lao động.
2	Điều 2	Bổ sung Ban chấp hành công đoàn cơ sở vào đối tượng thi hành của Thỏa ước lao động tập thể	Điều 2. Đối tượng thi hành Đối tượng thi hành Thỏa ước lao động tập thể bao gồm: 1. Người sử dụng lao động là Công Ty Cổ Phần Dược – Trang Thiết Bị Y Tế Bình Định (Bidiphar) (sau đây gọi	Điều 2. Đối tượng thi hành Thỏa ước lao động tập thể bao gồm Tổng Giám đốc và mọi người lao động trong Công ty cổ phần Dược – Trang thiết bị Y tế Bình Định (Bidiphar).

			<p>tất là “Bidiphar” hoặc “Công ty”).</p> <p>2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại doanh nghiệp, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực.</p> <p>3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (“Công đoàn”).</p>	
3	Điều 5, 6, 7, 8, 9	Lược bỏ những nội dung đã được thể hiện tại Nội quy lao động	<p>Điều 5. Việc làm và Hợp đồng lao động</p> <p>1. NLĐ được quản lý trực tiếp đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng theo nhu cầu của Công ty.</p> <p>2. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng.</p>	<p>Điều 5. Hợp đồng lao động (HĐLĐ)</p> <p>1. Tất cả người lao động làm việc tại Bidiphar đều phải áp dụng chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.</p> <p>2. Hợp đồng lao động được ký kết theo một trong các loại sau:</p> <p>a. HĐLĐ không xác định thời hạn: áp dụng cho lực lượng lao động thường xuyên trong đơn vị.</p> <p>b. HĐLĐ xác định thời hạn: từ 1 năm đến 3 năm áp dụng cho những công việc có xác định thời hạn từ 1 năm đến 3 năm.</p> <p>Tùy thuộc vào nhu cầu của Bidiphar, đặc điểm công việc người lao động phải làm và khả năng, trình độ của người lao động đối với công việc để lựa chọn loại HĐLĐ để ký kết.</p> <p>3*. Ưu tiên cho người lao động có trình độ cao, chuyên môn giỏi, thuộc diện thu hút nhân tài của công ty thì được lựa chọn loại hợp đồng không xác định thời hạn để ký kết lần đầu.</p> <p>4*. Người lao động làm việc tại các đơn vị liên doanh, liên kết tại nước CHDCND Lào có các quyền lợi và nghĩa vụ đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động và hưởng các quyền lợi khác có liên quan theo các văn bản pháp luật do Nhà nước Việt Nam và nước sở tại đã ký kết.</p>

			<p>5. Thử việc: Mọi người lao động trước khi vào làm việc chính thức tại Công ty đều phải trải qua thời gian thử việc, có đầy đủ hồ sơ cá nhân theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Các trường hợp không cần thử việc do người sử dụng lao động quyết định.</p> <p>Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.</p> <p>Thời gian thử việc : Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; Không quá 06 ngày đối với lao động khác (lao động phổ thông, công việc giản đơn).</p> <p>Tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức lương của công việc đó. Hết thời gian thử việc người sử dụng lao động phải thông báo kết quả cho người lao động. Nếu đạt yêu cầu hoặc người lao động không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc thì người đó đương nhiên được làm việc chính thức, hai bên phải tiến hành ký kết HĐLĐ chính thức như quy định tại khoản 1, 2 Điều 5 Thỏa ước này.</p> <p>6. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.</p> <p>7. Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.</p> <p>Khi hợp đồng lao động hết hạn, nếu người lao động có thái độ lao động tốt, không vi phạm kỷ luật, người sử dụng lao động có nhu cầu về nghề nghiệp của người lao động, thì hai bên thực hiện ký kết hợp đồng lao động mới theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành.</p>
--	--	--	--

8. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì thực hiện theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động.

Điều 6. Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động

1. Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;

3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;

4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14;

5. Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

6. Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;

7. Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;

8. Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định trên, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 7. Chấm dứt hợp đồng lao động

1. Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ

				<ul style="list-style-type: none">a. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.b. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.c. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.d. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.e. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.f. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.g. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.h. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.i. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14.j. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14.
--	--	--	--	--

				<p>k. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14.</p> <p>l. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14.</p> <p>m. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.</p> <p>2. Đơn phương chấm dứt HĐLĐ</p> <p>Người lao động và người sử dụng lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại các Điều 35 đến Điều 41 Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14.</p> <p>3. Trong thời hạn 14 ngày, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Ngoài ra, người lao động phải bàn giao toàn bộ tài liệu, dụng cụ (do Công ty giao cho) và công việc cho Công ty. Trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.</p> <p>Đồng thời, trước khi nhận tiền trợ cấp thôi việc (nếu có) và các giấy tờ khác có liên quan, người lao động phải có giấy xác nhận đã thanh toán công nợ (nếu có công nợ với Công ty).</p> <p>Điều 8. Các trường hợp Bidiphar có thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì người sử dụng lao động thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động theo quy định tại các Điều 42, 43, 44 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.</p> <p>Điều 9. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm</p> <p>Chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động được thực hiện theo quy định tại Điều 46, 47 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 và các văn bản pháp luật hướng dẫn hiện hành có liên quan.</p>
--	--	--	--	--

4	Điều 24	Điều chỉnh quy định về công tác đào tạo theo hướng rút ngắn cam kết làm việc và điều chỉnh mức bồi thường đào tạo	<p><u>Điều 6. Công tác đào tạo</u></p> <p>1. Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho NLD nhằm nâng cao trình độ cho NLD và chất lượng làm việc tại Công ty.</p> <p>2. NLD khi được Công ty cử đi tập huấn, đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, được Công ty thanh toán kinh phí đào tạo phải hoàn thành khóa học và làm việc cho Công ty với thời gian tối thiểu là một (1) năm kể từ thời điểm hoàn thành đào tạo hoặc theo cam kết. Trường hợp vi phạm quy định này, NLD phải bồi thường cho Công ty tối thiểu gấp 2 lần toàn bộ chi phí phát sinh trong quá trình đào tạo.</p>	<p><u>Điều 24. Đào tạo</u></p> <p>1. Người lao động khi được Bidiphar cử đi tập huấn, đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, được Bidiphar thanh toán kinh phí đào tạo phải hoàn thành khóa học và làm việc cho Bidiphar ít nhất là 02 năm (kinh phí đào tạo được ghi cụ thể trong hợp đồng đào tạo hoặc quyết định cử đi đào tạo, thời gian làm việc cho Bidiphar được quy định cụ thể cho từng loại văn bằng, chứng chỉ và thời gian đào tạo). Nếu trong quá trình đi học người lao động không hoàn thành khóa học hoặc không làm việc cho Bidiphar theo thời gian quy định thì phải hoàn trả lại toàn bộ kinh phí mà Bidiphar đã chi trả.</p> <p>2. Trường hợp người lao động xin đi học nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, căn cứ nguyện vọng và chương trình học của người lao động, phù hợp với yêu cầu công việc của người lao động và nhu cầu của Bidiphar, thì được Bidiphar xem xét bố trí, sắp xếp thời gian làm việc hợp lý để tạo điều kiện cho người lao động học tập. Nếu người lao động có nguyện vọng đề nghị Bidiphar tài trợ kinh phí thì phải có đơn trình Tổng Giám đốc xem xét trước khi đi học, nếu được chấp thuận hai bên ký hợp đồng đào tạo về quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên.</p>
5	Điều 10, Điều 11, Điều 12	Lược bỏ những nội dung đã được thể hiện tại Nội quy lao động	<p><u>Điều 7. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi</u></p> <p>Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định pháp luật và các nội dung quy định tại Nội quy lao động</p>	<p><u>Điều 10. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi trong ngày, trong tuần</u></p> <p>1. Thời giờ làm việc: 08 giờ/ngày; 5,5 ngày/tuần; Ngày nghỉ hàng tuần: Chiều thứ 7 và Chủ nhật đối với Khối hành chính.</p> <p>Riêng đối với khối sản xuất, thời giờ làm việc được bố trí theo ca để phù hợp với tình hình sản xuất của từng tổ đội và theo tính chất công việc. Nhưng vẫn đảm bảo cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.</p>

			<p>động đăng ký theo quy định của pháp luật.</p>	<p>2. Thời gian bắt đầu và kết thúc 8 giờ làm việc trong ngày như sau:</p> <p>a. Làm việc theo giờ hành chính:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Sáng 7^h 00' đến 11^h 30' + Chiều từ 13^h 30' đến 17^h 00' <p>b. Làm việc theo ca;</p> <ul style="list-style-type: none"> + Ca 1: từ 6^h 00 đến 14^h 00 + Ca 2: từ 14^h 00 đến 22^h 00 + Ca 3: từ 22^h đến 6^h 00 sáng hôm sau <p>3. Người lao động làm việc 8 giờ liên tục được nghỉ ít nhất là 30 phút tính vào giờ làm việc. Ngoài ra, người làm việc ca đêm nghỉ thêm giữa ca 45 phút tại nơi làm việc.</p> <p><u>Điều 11. Làm thêm giờ</u></p> <p>Do nhu cầu công tác, người sử dụng lao động được quyền huy động người lao động làm thêm giờ theo các quy định tại Điều 107 và Điều 108 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.</p> <p>Số giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, không quá 40 giờ trong 01 tháng và tổng số giờ làm thêm trong 01 năm không quá 200 giờ.</p> <p><u>Điều 12. Chế độ nghỉ ngơi</u></p> <p>1. Nghỉ phép năm</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cứ một năm làm việc, người lao động làm việc trong điều kiện bình thường được nghỉ 12 ngày; làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại được nghỉ 14 ngày; ▪ Sau 05 năm (60 tháng) làm việc liên tục, cứ mỗi 05 năm người lao động được nghỉ thêm 1 ngày phép năm (tính từ ngày nhận
--	--	--	--	---

				<p>việc của người lao động), theo Điều 114 Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14;</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Người sử dụng lao động có quyền bố trí lịch nghỉ phép hàng năm của người lao động theo tình hình thực tế và phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và thông báo trước cho người lao động;▪ Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động chia số ngày nghỉ phép hàng năm thành nhiều lần trong năm;▪ Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng thì thời gian nghỉ phép hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng;▪ Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm. <p>2. Nghỉ việc riêng</p> <p>2.1. Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày;b. Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;c. Cha mẹ đẻ/Cha mẹ nuôi (bên chồng, bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con đẻ/con nuôi chết: nghỉ 03 ngày;d. Nghỉ thai sản: 06 tháng (do cơ quan BHXH chi trả); <p>2.2. Nghỉ việc riêng không hưởng lương</p> <p>Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.</p>
--	--	--	--	--

Những trường hợp khác, người lao động cần nghỉ việc riêng phải có lý do hợp lý cần thỏa thuận và phải được sự đồng ý của người sử dụng lao động.

2.3*. Người lao động nữ được hưởng thêm chế độ nghỉ ngơi theo quy định tại Điều 139, 140, 141, 142 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14

3. Nghỉ Lễ, Tết:

- Tết Dương lịch : nghỉ 1 ngày
- Tết Âm lịch : nghỉ 5 ngày

(Tùy tình hình sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp sẽ bố trí chọn 01 ngày cuối năm và 04 ngày đầu năm âm lịch hoặc 02 ngày cuối năm và 03 ngày đầu năm âm lịch.)

- Giỗ Tổ Hùng Vương (10/3AL) : nghỉ 1 ngày
- Ngày Chiến thắng (30/4) : nghỉ 1 ngày
- Ngày Quốc tế Lao động (1/5) : nghỉ 1 ngày
- Ngày Quốc khánh (2/9) : nghỉ 2 ngày

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

4. Người lao động đến tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Khoản 2 Điều 169 Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 được hưởng các ưu đãi về thời gian làm việc như sau:

- Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc 1 tiếng cho mỗi ngày làm việc.

- Tháng cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên tiền lương thu nhập. Khi có quyết định nghỉ hưu, người lao động chính thức chấm dứt quyền và lợi ích tại công ty để nhận lương hưu hàng tháng do quỹ BHXH chi trả.

6	Điều 13, 14, 15,16, 17, 18, 21, 22, 23	Cập nhật lại quy định theo hướng thể hiện chung các quy định mới về lương, thưởng và lược bỏ những quy định đã được thể hiện ở Nội quy lao động theo quy định của pháp luật	<p><u>Điều 8. Tiền lương, thưởng và phúc lợi</u></p> <p>1. Cơ cấu thu nhập của NLĐ gồm 3 phần: tiền lương cơ bản theo vị trí công việc, thưởng theo năng lực và hiệu quả công việc, tiền thưởng theo hiệu quả của Công ty. Chế độ nâng lương thực hiện theo Quy chế lương của Công ty.</p> <p>2. Tiền lương cơ bản theo vị trí công việc không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước và được trả cho NLĐ từ ngày 05 đến ngày 10 của đầu tháng sau.</p> <p>3. Tiền thưởng bao gồm:</p> <p>a. Tiền thưởng quý/năm được xác định dựa vào năng lực, hiệu quả công việc của NLĐ (KPI) và kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.</p> <p>b. Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp quản lý, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác, hợp lý hóa sản xuất kinh</p>	<p><u>Điều 13. Tiền lương</u></p> <p>1. Tiền lương do người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận và được ghi vào trong Hợp đồng lao động, nhưng không thấp hơn mức lương cùng ngành nghề công việc theo quy định của Nhà nước.</p> <p>2. Công ty trả lương cho người lao động theo vị trí công việc, năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả của từng công việc, gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty. Khuyến khích mọi người hăng hái làm việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ.</p> <p>Tiền lương hàng tháng của người lao động bao gồm:</p> <p>+ Tiền lương theo vị trí công việc, mức độ hoàn thành công việc được giao của từng cá nhân, đơn vị (lương KPI) .</p> <p>+ Tiền lương hỗ trợ: phụ cấp thu hút, đặc thù công việc...(tùy theo từng vị trí công việc và quyết định của Ban lãnh đạo)</p> <p>3. Bidiphar áp dụng trả lương theo các hình thức sau:</p> <p>a. Tiền lương thời gian : khoản lương trả cho cán bộ công nhân viên khu vực quản lý hành chính.</p> <p>b. Tiền lương khoán doanh số: khoản lương trả cho người lao động khu vực bán hàng và dịch vụ được tính hưởng theo tỷ lệ trên doanh số bán hàng/ cung ứng dịch vụ và mức độ hoàn thành theo chỉ số KPI.</p> <p>c. Tiền lương khoán sản phẩm: khoản lương trả cho người lao động thuộc khu vực trực tiếp sản xuất sản phẩm, được tính hưởng trên cơ sở đơn giá khoán sản phẩm và sản lượng đạt được hàng tháng .</p> <p>3. Người sử dụng lao động thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có); Nhưng đảm bảo việc bảo mật thông tin cá nhân.</p>
---	--	---	--	--

doanh theo Quy chế xét sáng kiến.

4. Phúc lợi:

- a. NLD còn có thể được nhận các khoản phụ cấp khác như sau: tiền ăn ca, phụ cấp xăng xe, phụ cấp công tác, phụ cấp thu hút nhân tài... tùy theo chính sách của Công ty vào từng thời điểm.
- b. Các khoản hỗ trợ khác: hỗ trợ cho NLD có chuyên môn, kinh nghiệm theo nhu cầu của Công ty, hỗ trợ thực hiện dự án mới, nghiên cứu sản phẩm mới,... theo quy định của Công ty vào từng thời điểm.
- c. Ngoài các chế độ về nghỉ ngơi, hồi phục sức khỏe theo quy định pháp luật, tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm, Công ty sẽ tổ chức các chương trình nghỉ

Điều 14. Hàng năm người sử dụng lao động rà soát, sửa đổi và bổ sung (nếu cần) Quy chế trả lương cho người lao động phù hợp với tình hình thực tế.

Điều 15. Tiền lương trả cho người lao động hàng tháng được thanh toán từ ngày 01 đến ngày 05 của đầu tháng sau.

Nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

Điều 16. Trả lương trong trường hợp đặc biệt

1. Trường hợp người sử dụng lao động tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, thì trả theo tiền lương của công việc mới, nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn mức lương của công việc cũ thì người lao động được bảo đảm mức lương cũ trong thời gian 30 ngày. Tiền lương của công việc mới ít nhất phải bằng 85% của mức lương cũ, nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định.

2. Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

- a. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ lương theo mức lương đã ký trong hợp đồng lao động.
- b. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương, những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức thỏa thuận, nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

			<p>dưỡng, teambuilding cho NLĐ.</p> <p>d. Công ty sẽ xem xét chi các khoản phúc lợi bằng tiền hoặc hiện vật vào các dịp lễ tùy theo hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tết Dương lịch (1/1); • Tết Âm lịch; • Ngày Chiến thắng (30/4) và Ngày Quốc tế lao động (1/5); • Lễ Quốc khánh (2/9). 	<p>3. Người lao động làm thêm giờ theo quy định tại Điều 11 của Thỏa ước này được trả lương theo quy định tại Điều 98 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.</p> <p>Người lao động đi công tác được hưởng chế độ công tác phí theo chế độ hiện hành về công tác phí của Nhà nước và các quy định của Bidiphar.</p> <p><u>Điều 17. Chế độ nâng bậc lương</u></p> <p>Chế độ nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của Công ty.</p> <p><u>Điều 18. Chế độ khen thưởng</u></p> <p>1. Hàng năm, sau các thời điểm quyết toán quý, 6 tháng và cuối năm, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố tình hình thực hiện kế hoạch, dự kiến kế hoạch cho kỳ đến và tình hình thu chi các quỹ phúc lợi và khen thưởng.</p> <p>Chế độ khen thưởng thực hiện theo các văn bản pháp luật hiện hành của Nhà nước hướng dẫn thi hành về tiền lương, Quy chế thi đua khen thưởng của Bidiphar và tùy theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh thực tế.</p> <p>2. Khen thưởng trong các dịp lễ:</p> <p>Người sử dụng lao động sẽ thưởng cho người lao động bằng tiền hoặc hiện vật nhân các dịp lễ như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tết Dương lịch (1/1); ▪ Tết Âm lịch; ▪ Ngày Chiến thắng (30/4) và Ngày Quốc tế lao động (1/5); ▪ Lễ Quốc khánh (2/9); <p>Mức thưởng tùy theo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty.</p>
--	--	--	--	--

Đối với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở sẽ tổ chức và tặng quà cho CBCNV nhân các dịp lễ Tết, Ngày Quốc tế Phụ Nữ (8/3), Ngày Phụ nữ Việt Nam (20/10), Ngày Quốc tế Thiếu Nhi (1/6)...

3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn trong việc quản lý và sử dụng các quỹ của doanh nghiệp được thống nhất như sau:

- a. Quỹ đầu tư phát triển; quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi do người sử dụng lao động quản lý.
- b. Sử dụng quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi phải có kế hoạch và phải được sự thống nhất với Ban chấp hành công đoàn cơ sở nếu là quỹ phúc lợi; với Hội đồng thi đua, khen thưởng của công ty nếu là quỹ khen thưởng.
- c. Quỹ đầu tư phát triển do người sử dụng lao động quyết định, sử dụng đúng mục tiêu và kế hoạch hàng năm.

Điều 21. Hình thức khen thưởng cho người lao động

1. Thưởng định kỳ, đột xuất trong phạm vi quỹ khen thưởng theo chất lượng lao động và hiệu quả công việc .

2. Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất, tiết kiệm, khai thác tìm kiếm thị trường mới tiêu thụ sản phẩm.

3. Thưởng cho người lao động có hành động dũng cảm cứu người, bảo vệ tài sản của công ty trong các sự cố có tính cấp bách, phát hiện thu hồi tài sản của công ty bị mất cắp.

Điều 22. Hình thức kỷ luật

1. Người lao động vi phạm kỷ luật lao động sẽ bị xử lý kỷ luật căn cứ theo Nội quy lao động và Quy chế kỷ luật của Công ty.

2. Người vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

- a. Khiển trách;

				<p>b. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng</p> <p>c. Cách chức</p> <p>d. Sa thải</p> <p>3. Không áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.</p> <p>Điều 23. Người sử dụng lao động và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở phải thống nhất trong việc soạn thảo và ban hành Nội quy lao động, Quy chế khen thưởng - kỷ luật với nội dung không trái với các chế độ chính sách do Nhà nước quy định. Những nội quy, quy chế trên làm cơ sở cho việc xét khen thưởng và thi hành kỷ luật lao động.</p>
7	Điều 19	Rút gọn và thể hiện chính sách bảo hiểm tốt hơn các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định pháp luật	<p>Điều 9. Bảo hiểm xã hội và các khoản bảo hiểm khác</p> <p>1. NLD được tiếp nhận ký HĐLĐ làm việc tại Bidiphar được Bidiphar thực hiện đóng các chế độ bảo hiểm sau:</p> <p>a. Các chế độ bảo hiểm bắt buộc theo quy định pháp luật: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;</p> <p>b. Bảo hiểm theo chính sách của Công ty: bảo hiểm tai nạn 24/24 cho nhân viên thị trường.</p>	<p>Điều 19. Bảo hiểm xã hội</p> <p>1. Người lao động được tiếp nhận ký HĐLĐ từ đủ 01 tháng trở lên vào làm việc tại Bidiphar được Bidiphar thực hiện đóng các chế độ bảo hiểm sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Bảo hiểm xã hội; + Bảo hiểm y tế; + Bảo hiểm thất nghiệp; + Bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp. <p>Mức trích nộp bảo hiểm hàng tháng cho người lao động tùy theo mức cụ thể của từng thời kỳ do Nhà nước quy định.</p> <p>Trường hợp người lao động đang thực hiện đóng BHXH ở doanh nghiệp khác hoặc người lao động cao tuổi, lao động mùa vụ, cộng tác viên...không tham gia BHXH tại Bidiphar thì phải có thỏa thuận về các chế độ BHXH, BHYT và BHTN thanh toán trực tiếp vào lương và thể hiện trên hợp đồng.</p> <p>2. Các chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe: Thực hiện theo Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản pháp luật hướng dẫn hiện hành.</p>

				<p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tham gia đầy đủ các chế độ bảo hiểm cho người lao động. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở phải có trách nhiệm giám sát việc thực hiện chế độ bảo hiểm cho người lao động.</p>
Điều 20	Bổ sung nội dung về phòng chống cháy nổ, phòng chống thiên tai	<p><u>Điều 10. An toàn lao động, vệ sinh lao động</u></p> <p>1. Người sử dụng lao động và NLĐ tại Bidiphar phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động (ATLĐ), vệ sinh lao động (VSLĐ), phòng chống cháy nổ (PCCN), phòng chống thiên tai (PCTT) theo quy định của Bộ luật Lao động, các văn bản pháp luật khác có liên quan và nội quy, quy chế của Bidiphar.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:</p> <p>a. Phải trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ lao động, các biện pháp đảm bảo ATLĐ, VSLĐ, PCCN, PCTT cho NLĐ theo quy định của pháp luật.</p> <p>b. Trang bị đầy đủ các phương tiện, thiết bị an toàn phù hợp với tình hình sản xuất của công ty để ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề</p>	<p><u>Điều 20. Tuân thủ pháp luật lao động về ATLĐ, VSLĐ</u></p> <p>1. Người sử dụng lao động và người lao động tại Bidiphar phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Bộ luật Lao động, các văn bản pháp luật khác có liên quan và nội quy, quy chế của Bidiphar về ATLĐ, VSLĐ.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:</p> <p>d. Phải trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ lao động, các biện pháp đảm bảo ATLĐ, VSLĐ cho người lao động theo quy định của pháp luật.</p> <p>e. Trang bị đầy đủ các phương tiện, thiết bị an toàn phù hợp với tình hình sản xuất của công ty để ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có thể xảy ra; huấn luyện các biện pháp tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.</p> <p>f. Có trách nhiệm chăm lo sức khỏe của người lao động làm việc trong công ty.</p> <p>3. Người lao động phải tuân thủ nghiêm ngặt các nội quy, quy chế về bảo hộ lao động, ATLĐ, VSLĐ và bệnh nghề nghiệp trong sản xuất.</p> <p>c. Phải sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động trong khi làm việc, nhất là ở những nơi nguy hiểm.</p> <p>d. Có quyền rời bỏ vị trí làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và báo cáo ngay cho người phụ trách.</p>	

			<p>ng nghiệp có thể xảy ra; huấn luyện các biện pháp tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.</p> <p>c. Có trách nhiệm chăm lo sức khỏe của NLĐ làm việc trong công ty.</p> <p>3. NLĐ phải tuân thủ nghiêm ngặt nội quy, quy chế về ATLĐ, VSLĐ, PCCN, PCTT trong sản xuất kinh doanh.</p> <p>a. Phải sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động trong khi làm việc, nhất là ở những nơi nguy hiểm.</p> <p>b. Có quyền rời bỏ vị trí làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và phải báo cáo ngay cho người phụ trách.</p>	
8		Bỏ điều khoản về nguyên tắc giải quyết tranh chấp do trùng lặp với nội dung tại Nội quy lao động		<p>Điều 25. Khi có tranh chấp lao động (cá nhân hoặc tập thể) xảy ra trước hết phải được giải quyết bằng thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp.</p> <p>Nếu không dàn xếp được thì thực hiện theo trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp quy định tại Chương XIV của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.</p>

9	Điều 26, 27, 28	Bổ sung quy định về hoạt động của Công đoàn, quy định chi tiết hơn về quy trình sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể và bổ sung một số quy định chung khác	<p>Điều 11. Hoạt động Công đoàn</p> <p>1. Công ty tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.</p> <p>2. Công đoàn phải phối hợp với Công ty để xây dựng kế hoạch hoạt động nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho NLĐ và đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh hiệu quả.</p> <p>3. Khi Công đoàn kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Công ty, Công ty có trách nhiệm phối hợp xem xét và trả lời kiến nghị trong thời gian phù hợp.</p> <p>4. Công đoàn phối hợp cùng Công ty tổ chức họp mặt đối thoại giữa Công ty và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.</p>	<p>Điều 26. 1. Trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, nếu một bên nào có yêu cầu sửa đổi hay bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế thì phải báo cho bên kia cụ thể nội dung cần sửa đổi hay bổ sung chậm nhất 7 (bảy) ngày và cả hai bên cùng tiến hành thương lượng, xem xét các nội dung cần sửa đổi hay bổ sung trong bản Thỏa ước này.</p> <p>2. Những thỏa thuận cần sửa đổi hay bổ sung sau khi thống nhất thì phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan thẩm quyền và người lao động được biết.</p> <p>Điều 27. Hủy bỏ các quy định trước đây có những nội dung trái với bản thoả ước lao động tập thể này.</p> <p>Điều 28. Bản Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký Quyết định ban hành. Các văn bản trước đây trái với Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.</p> <p>Thỏa ước lao động tập thể được lập thành thành 04 (bốn) bản, có giá trị pháp lý ngang nhau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CTCP Dược - Trang thiết bị y tế Bình Định: 01 bản; ▪ Ban chấp hành Công đoàn: 01 bản; ▪ Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Định: 01 bản; ▪ Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Định: 01 bản.
---	-----------------	---	---	---

5. Công đoàn phối hợp cùng Công ty tổ chức các phong trào thi đua nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và tạo sự gắn kết giữa NLĐ với doanh nghiệp.

Điều 12. Sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể

1. Trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, nếu một bên nào có yêu cầu sửa đổi hay bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế thì phải báo cho bên kia cụ thể nội dung cần sửa đổi hay bổ sung chậm nhất 07 ngày và cả hai bên cùng tiến hành thương lượng, xem xét các nội dung cần sửa đổi hay bổ sung trong bản Thỏa ước này.

2. Những thỏa thuận cần sửa đổi hay bổ sung sau khi thống nhất thì phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan thẩm quyền và NLĐ được biết.

Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Bản Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký Quyết định ban hành và thay thế cho toàn bộ

		<p>các bản Thỏa ước lao động tập thể trước Thỏa ước này.</p> <p>2. Công ty, Ban chấp hành Công đoàn và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thỏa ước.</p> <p>3. Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được hiện thiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của NLĐ được thoả thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy, quy định của doanh nghiệp thấp hơn so với bản thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại thỏa ước lao động tập thể. Trong thời hạn thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thoả thuận trong thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể.</p> <p>4. Thỏa ước lao động tập thể được lập thành thành 04 (bốn)</p>	
--	--	---	--

			<p>bản, có giá trị pháp lý ngang nhau.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Công ty Cổ Phần Dược - Trang thiết bị y tế Bình Định (Bidiphar): 01 bản;2. Ban chấp hành Công đoàn : 01 bản;3. Công đoàn ngành y tế tỉnh Bình Định: 01 bản;4. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Định: 01 bản.	
--	--	--	--	--